El nuevo Estatuto Básico no es la solución

Cuando hace año y medio se iniciaron los trabajos para la elaboración de un nuevo estatuto del personal empleado público, que sustituyera la antigua, dispersa y mil veces corregida legislación vigente, se abrió una puerta a la esperanza de ver reconocida la nueva situación por la que atraviesan las Administraciones Públicas y las necesidades de regulación para su personal, adaptada a los tiempos que corren.

Veíamos la oportunidad de configurar unas Administraciones Públicas **democráticas, descentralizadas, profesionalizadas, regidas por criterios objetivos e independientes, por lo tanto, del poder político de turno. Unas Administraciones que tuvieran como objetivo primordial la rentabilidad social de su actuación, asegurando unos servicios públicos universales y de calidad.**

Con la presentación en sociedad del borrador de Estatuto Básico, esas ilusiones se nos han venido abajo. En la propaganda que el Ministerio de Administraciones Públicas está haciendo de los contenidos del Estatuto, se mezclan visiones interesadas de la realidad con propuestas populistas que nada tienen que ver con la solución real de las necesidades de las Administraciones Públicas.

Sin entrar al detalle de todo el contenido del borrador de Estatuto presentado, sobre lo que podríamos escribir muchos folios, dos asuntos nos llaman especialmente la atención. Uno es la publicidad que se está haciendo sobre la necesaria modernidad y eficacia que debe presidir la gestión del ámbito público. El otro es la visión dada sobre el personal empleado público y la consecuente necesidad de una combinación de “palo y zanahoria” para asegurar su eficiencia y el interés por su trabajo.

Como respuesta a la gestión más eficiente se proponen criterios que entran de lleno en el marco de la empresa privada cuyo objetivo fundamental es la obtención de beneficios. Entiéndase, beneficios económicos para los empresarios y accionistas. Por eso se propone, entre otras medidas, la aparición del Personal Directivo.

Este personal será elegido por sus capacidades de gestión empresarial, sin necesidad de pasar por filtros en los que se aseguren los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que al personal empleado público sí se le aplican. Este personal directivo (dicen que para que no se vaya a la empresa privada) tendrá unos salarios muy superiores a los del resto del personal.

Con este tipo de propuestas se olvida el objetivo fundamental de las Administraciones Públicas, que no es el beneficio económico, sino lograr que los Servicios Públicos lleguen con la máxima calidad, al conjunto de la ciudadanía y que la gestión de las Administraciones debe servir a ese interés, con eficiencia. Desde luego, con las características dadas al personal directivo, su interés vendrá dado por los salarios de grandes directivos y no por el bien público.

El ejemplo de la creación del personal directivo es sólo una muestra de la corriente ideológica que impregna todo el texto y la gestión que se propone, tanto desde el anterior Gobierno como desde el actual. Bajo el pretexto del mejor funcionamiento se está tratando el sector público con criterios empresariales. Así se justifican todos los procesos de externalización y privatización de servicios o los sistemas de gestión privada en muchos centros públicos, como es el caso de las fundaciones sanitarias. Es decir el Estado renuncia a ser el gestor directo y garante de todos los Servicios Públicos y los derechos sociales se hacen realidad, sólo si son rentables sus aplicaciones, con lo que ello supone para los sectores más desfavorecidos de la población.

Relacionada con el modelo de gestión privada está la visión que se da del personal empleado público y la necesidad que se trasluce de controlarlo. El Ministro de Administraciones Públicas olvida que en la actualidad y si se quiere, ya hay formas de controlar a quien no hace bien su trabajo. El problema no es primar a quien hace más y mejor trabajo, ni castigar a quien no lo hace. El problema es que no se quiere reconocer que, en demasiadas ocasiones y en demasiados Sectores y Administraciones, se premia a quien es más servicial o más amigo del superior administrativo o político de turno, con independencia del trabajo realizado.

Se habla de la evaluación como el instrumento ideal para valorar los méritos del personal. Pero ¿quién realiza la evaluación? ¿Qué se evalúa? Lo único fiable para hacer un análisis es observar la realidad y no lo que pueda decirse en un texto legal o desprenderse de una intención. Si sucede como hasta ahora, la evaluación servirá fundamentalmente para discriminar negativamente a quienes no sean sumisos. Hoy ya se reparten productividades de forma totalmente arbitraria, se favorecen comisiones de servicio a destinos privilegiados fortaleciendo redes clientelares familiares, políticas o sindicales, se castiga a un despacho vacío y sin trabajo a quienes no se prestan a ser cómplices (por cierto ¿cómo evaluarán el trabajo de estas personas a las que se infringe este tipo de mobbing?)... Lo necesario para solucionar estas sinrazones no es dar un instrumento para que los actuales responsables de estas barbaridades puedan seguir haciendo lo mismo.

En la publicitada propuesta de Estatuto Básico no hay ni una sola referencia al control democrático, a la participación en la gestión, a la publicidad de las evaluaciones, al sorteo para la determinación de todos los tribunales... Medidas todas ellas que sí favorecerían la objetividad y la independencia de las Administraciones Públicas.

Desde luego, cuando el Ministro Jordi Sevilla Segura habla, se olvida del personal empleado público que a pesar de ver como encoge su salario año tras año y que le aumenta el trabajo y no los medios, da la cara todos los días. Se olvida del personal que está condenado a un puesto de trabajo sin posibilidad de traslado porque no convocan concursos, que ve como su compañero se ha ido en comisión de servicios a un mejor puesto gracias a influencias, que no tiene acceso a cursos de formación porque no es de los sindicatos que la monopolizan y su Administración no los ofrece.

El personal empleado público que, a pesar de todo eso, sigue dando la cara todos los días en su trabajo porque piensa que los ciudadanos y ciudadanas que se le acercan no tienen la culpa de que el servicio público que presta esté en tan malas condiciones y hace lo posible para, con los medios que la Administración le da, responder lo mejor que puede a sus obligaciones. Las suyas, sí, pero sobre todo, las del Estado.

Condederación de STES-intersindical

16 Junio 2006